

# Emprendedores & EMPLEO

Expansión

## ¿Es el tiempo libre tu mayor recompensa?

Cada vez más empresas ofrecen la recompensa del tiempo antes que un ascenso o la retribución. ¿Es esto real en un mercado que exige dedicación las 24 horas?

Tino Fernández. Madrid

El tiempo libre es ya una moneda común en muchas empresas que desean recompensar a sus profesionales de manera diferente y efectiva. Y esto se da en un entorno laboral cada vez más flexible que huye del *presentismo* y de la idea de que hace falta estar en la oficina. La búsqueda de la eficacia y de los resultados y esta posibilidad de utilizar el tiempo como fuente de motivación y satisfacción frente al sueldo o los ascensos choca, sin embargo, con la exigencia de una dedicación de 24 horas que es también común en muchas organizaciones.

La evaluación de los profesionales y la retribución asociada se relacionan con la consecución de resultados, pero sólo se puede dar más libertad en la autogestión del tiempo en determinadas funciones y sectores. Esa autogestión puede ofrecerse allá donde sea fácil establecer objetivos claros y donde sea posible medir los resultados, como es el caso de aquellas empresas en las que se trabaja por proyectos.

Montse Ventosa, socia directora de Grow, se refiere a la *paradoja del rendimiento*: “Parecer que estás muy ocupado no equivale a ser más productivo”. También habla del desgaste de las relaciones personales cuando asegura que “vivir una vida sin estar presente es casi como no vivirla y genera un deterioro de las relaciones personales, un distanciamiento y una desconexión que redundan en una falta de contacto auténtico”.

A esto añade el *crecimiento limitado*: “No dedicar el tiempo suficiente a uno mismo, a prestar atención al presente, a la esfera personal, inhibe el crecimiento personal e implica un desaceleramiento del crecimiento profesional”.

### Nuevas fórmulas

A los años sabáticos hay que añadir las posibilidades de escoger las vacaciones que se deseen sin pedir permiso; la autogestión del tiempo libre; las *trabacaciones*, que mezclan vacaciones y trabajo; o

los nuevos conceptos de conciliación –más bien de integración– que propugnan nuevas fórmulas para hacer compatible la vida profesional con la personal.

El último modelo de recompensa temporal es el que

temporal *24-For-U*, y que también pretende desarrollar el conocimiento y la carrera personal de sus beneficiarios. Hay quien habla de “días para el *branding personal*” y, en general, estos días libres persiguen impulsar la creativi-

Ovidio Peñalver, socio director de Isavia, opina que “de entrada, y en general, que te ofrezcan tiempo libre es positivo, aunque hay que tener en cuenta algunos factores: uno de ellos es la retribución. Si ésta te permite aho-



### La autogestión del tiempo sólo es posible en determinadas funciones y sectores

se conoce como *Me days* o *Me time* (tiempo para mí), y que significa, literalmente, ofrecer días libres pagados, aparte del tiempo establecido para las vacaciones.

Los empleados de LinkedIn Corp. cuentan con los *In-Days*, y los de G Adventures Inc. tienen garantizado un día pagado al año para su desarrollo personal. Algo parecido a lo que hace la compañía de software Qlik Technologies Inc., que denomina a esta fórmula de recompensa

### No dedicar tiempo suficiente a uno mismo inhibe el crecimiento personal y profesional

dad y la motivación de los empleados.

Montse Ventosa recuerda que “ni siquiera en estos tiempos el salario es lo más importante. Aunque el dinero constituye uno de los básicos no es el factor de motivación fundamental, porque el 30% de las personas prefiere sentirse parte de un proyecto profesional que les une, y sólo un 4% –cuando se le pregunta por qué cambiaría de trabajo– asegura que sería por el salario”.

### El tiempo libre como recompensa es positivo siempre que no se convierta en una imposición

rrar, puedes aprovechar el tiempo que se te brinda, pero si tu salario es bajo, hasta puede resultar perjudicial, porque no tienes dinero para gastar”.

Peñalver añade que “la crisis agudiza el ingenio y parece claro que las organizaciones han descubierto que una forma de pagar en especie es hacerlo con tiempo. Se trata de una tendencia que ha venido para quedarse, siempre que no sea una imposición”.

## Nueva vida profesional

Además de los ‘Me days’ que ofrecen algunas compañías a sus empleados, hay otras fórmulas que llevan a pensar en el tiempo como una recompensa creciente para motivar y atraer el talento, no sólo de quienes ya trabajan en la compañía, sino de aquellos que podrían llegar a la empresa, atraídos por este nuevo incentivo.

● **Sabáticos para renovarse y reflexionar**  
Compañías como Adobe

profesionalidad del propio equipo. A esto se puede añadir el anuncio de General Electric para ofrecer vacaciones ilimitadas a unos 30.000 empleados (más del 40% de la plantilla) en Estados Unidos, que responde a la tendencia de conceder a los empleados la posibilidad de escoger cuándo y dónde van a desarrollar sus actividades.

● **‘Trabacaciones’ y autogestión**

Otra de estas tendencias de autogestión de las vacaciones se refiere al hecho de combinar, sustituir o completar el trabajo con los periodos de descanso. Es lo que se conoce como ‘trabacaciones’ (‘workcation’), que surge porque la mayor parte de los profesionales tiene muy complicado desconectar de su lugar de trabajo. Un creciente número de trabajadores está empezando a pedir a sus jefes la posibilidad de combinar empleo y vacaciones. Se trata de tener un tiempo fuera de la oficina que incluye la obligación de trabajar desde un lugar más agradable o exótico.

● **Dedicación excesiva**  
El sindicato IGMetall de Volkswagen en Alemania impulsó una regulación para favorecer que, durante unas horas al día, los trabajadores dejaran de recibir correos electrónicos o llamadas telefónicas relacionados con el trabajo.

También el comité de empresa de BMW ha reconocido el derecho de los empleados a permanecer inaccesibles, por correo electrónico o teléfono móvil, fuera de su horario laboral, o a compensar esa disponibilidad con tiempo libre adicional. En esta lucha contra las exigencias de dedicación excesiva se produjo en Francia un acuerdo entre dos grandes sindicatos y dos patronales del sector de asesoría técnica, ingeniería, servicios informáticos, recursos humanos y consultoría, para prohibir los correos electrónicos y llamadas de trabajo a horas intempestivas.

Systems brindan años sabáticos por cada lustro de permanencia en la empresa, y Boston Consulting Group otorga a los profesionales que llevan en la consultora a partir de cinco años un periodo de ocho semanas para reflexionar y rejuvenecerse.

● **Vacaciones ‘cuando quieras’**  
Richard Branson, fundador de Virgin, invita a sus empleados a cogerse todas las vacaciones que quieran sin tener que pedir permiso. Es un reconocimiento al hecho de que es posible trabajar desde cualquier sitio y de que es necesario confiar en la